

El capital: creador de lugares y de relaciones sociales. Trabajo, mujer y género en las relaciones sociales de producción del suéter y blusa en Moroleón, Guanajuato

Netzy Peralta Delgado¹

¹Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.

Resumen

En el presente trabajo se tiene como principal interés estudiar las diversas relaciones sociales de producción, que surgen a partir de las condiciones de trabajo en la industria de la confección del suéter, caracterizadas por una creciente segmentación del proceso productivo de la elaboración de ciertas prendas de vestir –suéter y blusa para dama-. Así, con base en dicha segmentación, han surgido diversas formas organizativas del trabajo; producto de estrategias socioeconómicas implementadas por los dueños de los talleres de confección de ropa, quienes se ven expuestos a procesos de globalización manifiestos en el aumento de la movilidad del capital y de mercancías en la economía, y el desarrollo tecnológico, entre otros. Estas estrategias de los dueños de los talleres se encuentran empalmadas con una situación de vulnerabilidad de un grupo de personas, en este caso mujeres de clase media baja, que por diversas causas (económicas, sociales, etc.) se integran a una cadena de producción mediante su fuerza de trabajo. Esta cadena comprende diversas formas de empleo (trabajo a domicilio, temporal, de planta, maquila entre talleres y maquila a domicilio) que tienen como característica, una fuerte presencia de estereotipos de género sobre el trabajo que realizan tanto hombres como mujeres. Es decir, hay una identificación entre el tipo de trabajo que efectúan los y las trabajadoras –trabajo en la máquina recta, overlock y tejedoras etc.- con la forma de trabajo que realizan – por ejemplo, a domicilio o temporal-. Al fenómeno social que comprende la integración de las diversas formas de contratación laboral, con la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras y las decisiones de ellas sobre el tipo de empleo en el cual se contratarán, lo llamo subcontratación laboral.

Palabras clave: Subcontratación laboral, género, trabajo

Abstract

In the present work we have as main interest to study the various social relations of production that arise from the working conditions in the sweater industry, characterized by a growing segmentation of the production process of the production of certain garments of Dress-sweater and blouse for lady. Thus, based on this segmentation, different organizational forms of work have emerged; A product of socioeconomic strategies implemented by the owners of garment factories who are exposed to manifest globalization processes in increasing the mobility of capital and goods in the economy and technological development, among others. These strategies of the owners of the workshops are linked to a situation of vulnerability of a group of people, in this case lower middle class women, who for various reasons (economic, social, etc.) are integrated into a chain of production through their work force. This chain includes various forms of employment (home work, temporary work, plant, maquila between workshops and maquila at home) that have as a characteristic a strong presence of gender stereotypes about the work performed by both men and women. That is to say, there is an identification between the type of work that the workers perform - work on the straight machine, overlock and weavers, etc. - with the form of work they perform -eg. At home, temporary etc.-. The social phenomenon that includes the integration of the various forms of employment contracts with the situation of vulnerability of women workers and their decisions about the type of employment in which they are contracted I call labor subcontracting.

Key words: Labor subcontracting, gender, work

Recibido: 20 de diciembre de 2017 / Aceptado: 12 de agosto de 2017.

Netzy Peralta Delgado, Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. Dirección postal: Avenidad del Ferrocarril No. 7, Col. Peña Flores, C. P. 62756, Cuautla, Morelos. E-mail: peraltanetzy@gmail.com

En las últimas décadas se han producido una serie de importantes cambios económicos, sociales, políticos y culturales alrededor de todo el mundo. Dichos cambios expresan complejas relaciones políticas, sociales y territoriales entre otras. El presente trabajo tiene por interés analizar la variedad de respuestas apreciadas en las diversas relaciones sociales que surgen en la producción del suéter y blusa llevada a cabo por la pequeña industria textil en Moroleón, Guanajuato (Gto. en lo sucesivo). El objetivo es entender cómo los procesos socioeconómicos de la globalización se cruzan con las decisiones- respuestas de los sujetos ante dicho contexto dando lugar a la construcción social del mundo global. Así, el capitalismo genera lugares e incluso relaciones sociales que están mediadas por distintos significados, valores y prácticas asociados al trabajo que estas mujeres y algunos hombres despliegan como participantes en la producción del suéter y blusa¹.

Estas relaciones surgen en el marco de una creciente segmentación del proceso productivo de estas prendas de vestir, lo cual ha generado nuevas formas organizativas de trabajo que responden tanto a la necesidad de los empresarios de flexibilizar su producción y su mano de obra, como a la de las trabajadoras de contar con un ingreso que les permita subsistir. Así, los empresarios cubren la demanda de empleadas mediante nuevos criterios de contratación laboral cuyo objetivo es proveer una mano de obra barata y desechable en cualquier momento. Es decir, los dueños de las pequeñas empresas y talleres de ropa recurren a empleados temporales y de tiempo parcial para hacer frente a los vaivenes de la demanda (por ejemplo, en una temporada de ventas bajas o poca productividad del taller el empleador se da el lujo de “descansar” a las encargadas de la mano de obra). En tanto las trabajadoras se adaptan a un contexto de precariedad y requerimientos laborales mediante una serie de toma de decisiones sobre contratarse o no en determinado momento. Estas elecciones están constreñidas social y económicamente a las condiciones socioeconómicas de su unidad doméstica y las condiciones propias del mercado de trabajo.

La subcontratación ha sustentado el desarrollo y consolidación de Moroleón como centro manufacturero² y comercial. Práctica que ha sido dotada de distintos significados por los diversos actores que participan en ella y con variadas implicaciones sociales, económicas y culturales para quienes intervienen en la organización de la producción.

En este sentido, resulta imprescindible para este estudio considerar el vínculo entre la organización del trabajo en sus distintas modalidades (tales como el trabajo a domicilio, temporal, de planta, maquila entre talleres y maquila a domicilio) y el tipo de trabajadora que, en su mayoría, emplean los dueños de talleres para realizar una tarea específica³. El objetivo de reflexionar sobre estos vínculos es, por un lado, captar las variadas formas de relaciones sociales que entablan las personas que participan en el mismo proceso productivo⁴. Por otro lado, se pretende explicar los flujos de personas que se integran a las variadas formas de trabajo que se despliegan en Moroleón para lograr producir una variedad de prendas en un corto tiempo y con características específicas, pues es la meta de esta industria que se mueve con los vaivenes de la moda.

¹ Cabe mencionar que el presente reporte se basa en un análisis etnográfico realizado durante los años 2009 y 2010 dentro de los talleres de producción de suéter y blusa en Moroleón, Gto.

² En este sentido, Moroleón forma parte de un modelo de desarrollo de producción descentralizado, flexible, móvil y barato que redescubre las posibilidades de regiones manufactureras ya existentes y redefine su posición en el nuevo sistema mundial (Arias y Wilson 1997, p. 23).

³ Existe en Moroleón una marcada relación entre el trabajo que realizan las empleadas (trabajo en una máquina recta, overlock, collareta, etc.) con la modalidad de empleo (trabajo a domicilio, temporal, de planta, maquila, etc.) y con el hecho de ser hombre o mujer. Por ejemplo, el trabajo en la máquina recta y overlock es considerado como trabajo femenino y el trabajo del tejedor como masculino.

⁴ Analizaré las relaciones entre trabajadora - trabajador/-a, trabajador/-a - encargado, trabajador/-a - patrón y con sus familiares. La integración de las diversas formas de contratación laboral con una forma específica de producción segmentada la denomino como subcontratación laboral, para fines de este trabajo.

Encontramos en Moroleón, una amplia gama de relaciones sociales desplegadas por las distintas personas que participan en la producción del suéter y blusa. Sin embargo, en este estudio me enfocaré en un grupo específico: las trabajadoras temporales quienes sostienen en gran medida el sistema productivo ya que son la planta de trabajo de la confección de dichas prendas. Estas trabajadoras son 30 mujeres en su mayoría madres, de entre 17 y 40 años de edad que provienen en gran parte de poblaciones aledañas a Moroleón.

Estas mujeres se integran al flujo de la producción del suéter y blusa mediante su trabajo asalariado y por una serie de ideas sobre lo qué es socialmente aceptable para el trabajo femenino. Es decir, a la categoría de trabajo asalariado de la mujer se adosan ideas y discursos de lo que debe ser una trabajadora. Estas ideas están mediadas y negociadas por las perspectivas que sobre el trabajo y sobre género femenino tienen los diferentes actores (dueños, encargados, tejedores, costureras, planchadores, funcionarios de instituciones públicas, entre otros). Estas ideas, prácticas y discursos son reguladoras de esta industria pues se integran al flujo de la producción de una mercancía.

Encontramos que la dinámica de las relaciones sociales desplegadas por las trabajadoras dentro de la cadena de subcontratación laboral resulta ser la piedra angular para el crecimiento de Moroleón como centro productor de suéter y blusa, dado que combina la concentración de la mano de obra y la fragmentación de la producción de tal manera que crean espacios especializados e interconectados para la realización de determinadas tareas. En este sentido, el desarrollo de la subcontratación laboral en Moroleón de distintos actores, evocan ideologías de género asociadas a una cultura del trabajo particular y erigidas sobre un conjunto de valores particulares. Así, las trabajadoras asumen dicho conjunto de valores para poder insertarse en el circuito de trabajo, mostrando así su capacidad de agencia.

Entenderemos a este conjunto de valores como las explicaciones y motivos que utilizan los distintos sujetos que participan en la producción para construir un discurso que justifica la continuidad de la subcontratación laboral. El discurso se edifica con base en una serie de ideas alrededor de las actividades y actitudes que la mujer debe tener en el trabajo. Dichas nociones tienen que ver con sus funciones reproductivas, el trabajo doméstico y el “correcto” comportamiento de la mujer trabajadora. Es decir, el discurso se basa en la interrelación de la situación de dependencia familiar de la trabajadora con los puestos que ocupan cada una de ellas dentro de la jerarquía laboral. La división del trabajo, el tipo de relaciones sociales y el modo en el que las empleadas establecen dichas relaciones en el lugar de trabajo, se basan en las concepciones construidas socialmente sobre las mujeres, limitando o abriendo posibilidades y opciones de ella para acceder a determinada posición en su lugar de empleo. El resultado es una discriminación salarial y una segregación ocupacional montada en la definición de las tareas femeninas al interior del taller; una justificación ideológica que se articula sobre los puestos y calificaciones femeninas en el taller.

Las cualidades que debe tener una trabajadora son utilizadas por los distintos sujetos (dueños, encargados y empleados/as) para explicar y asignar un valor al trabajo femenino. Se crea, construye y reconstruye una definición del trabajo asignado a las mujeres, que tiene como fondo una fuente de diferenciación y asimetría no sólo entre hombre y mujer, sino también entre las mismas trabajadoras expresada en la segmentación y constante señalamiento de la posición que cada una ocupa en la jerarquía laboral. Dicha diferenciación suministra la base para justificar una asociación entre determinados puestos y las destrezas atribuidas al hombre o a la mujer.

En términos de West y Zimmerman (1999), las características atribuidas al trabajo son adquiridas mediante un largo proceso de socialización, las cuales son legitimadas en la cotidianidad de trabajo, su hogar y en las relaciones sociales que establece. En Moroleón hay que aprender a trabajar cosiendo con

ágiles dedos, bordando y decorando hasta aceptar, servir y obedecer en posiciones subordinadas. Es así que el género es un recurso ideológico el cual nos permite explicar y analizar las características que son asignadas a la mujer y aunada a las expectativas que se tiene sobre ella en relación al trabajo.

Hay una construcción cotidiana, a través de sus interacciones con los distintos miembros de la sociedad, de las cualidades ideales con las que deben contar las trabajadoras por parte de los que conviven con ellas. Esta construcción también la elaboran ellas mismas, pues al estar insertas en una constelación de relaciones de poder, ellas negocian las cualidades que les son atribuidas. La negociación sobre su correcto comportamiento se da dentro y fuera del trabajo. Así, la mujer-trabajadora se constituye en un contexto marcado por relaciones de poder con hombres, pero también con mujeres. En el caso de las trabajadoras temporales el hecho de ser mujer y sus experiencias laborales moldean sus ideales y comportamientos sobre una buena mujer que trabaja fuera del hogar, ideales que varían en tiempo y espacio.

Así, la división y asignación de trabajos de acuerdo con criterios de género ha permitido desarrollar lo que Patricia Arias y Fiona Wilson llaman una cultura del trabajo entendido como "...un código cultural que permita la combinación de actividades en espacios distintos, y una asignación genérica de posiciones y roles económicos dentro de la familia" (Arias y Wilson 1997, p. 36). Este tipo de organización del trabajo basado en relaciones de producción específicas, aunadas a las ideas alrededor del género y trabajo, ha posibilitado una mayor explotación del trabajo femenino. Es decir, hay una interacción constante entre estas dos variables dentro del proceso de reestructuración productiva; la subcontratación laboral es una piedra angular junto con las mujeres que son destinatarias, buscadoras y receptoras de nuevas formas de empleo, pues se adecúan a un modelo industrial abusivo y explotador.

La práctica de la subcontratación laboral en los talleres de Moroleón

Entonces, la dinámica productiva y económica de los talleres de Moroleón descansa sobre la modalidad de organización laboral de los talleres de fabricación del suéter y blusa: la práctica de subcontratación de mano de obra para la elaboración y acabado de dichas prendas. En estos talleres, las trabajadoras se insertan en el modelo de acumulación "flexible" capitalista que se han producido nuevos regímenes y contratos laborales mucho más flexibles; destacándose a nivel mundial el desplazamiento del empleo regular hacia los contratos o subcontratos de trabajo temporal o de medio tiempo (Harvey, 2004, p. 173).

Este proceso de flexibilización laboral, del que Moroleón y sus talleres son un botón de muestra, está caracterizado por la existencia de un pequeño grupo de trabajadoras permanentes o semi-permanentes en el núcleo de las empresas (en este caso del taller) y un gran número de trabajadoras periféricas. Dicha periferia abarca tanto a trabajadoras de tiempo completo, con capacidades fácilmente utilizables e intercambiables en el mercado de trabajo, como a empleados de medio tiempo o tiempo parcial, subcontratados, etcétera; que se pueden despedir fácilmente cuando se reducen las ganancias de los negocios (Harvey 2004, pp. 173-175).

En términos de Harvey, las trabajadoras contratadas por los dueños del taller como fuerza de trabajo se pueden emplear temporalmente con base en las necesidades de mano de obra de cada taller para incrementar su volumen y variedad de mercancía. Así, las temporadas de contratación cambian constantemente, por ejemplo, dependiendo de la época (primavera-verano, otoño-invierno) y la moda. El tipo de relación obrero-patronal que mantienen las trabajadoras con los dueños del taller se relaciona con las características de éste.

Así por ejemplo, existen diversos tipos de subcontratación como: a) mujeres que trabajan temporalmente en los talleres de tejido de punto o de tela plana, según sea la temporada y se emplean para trabajar en la máquina recta, overlock y collareta dentro de los talleres (generalmente son personas de poblaciones rural-urbanas cercanas a Moroleón, como Cuitzeo, Yuriria y las colonias populares de Uriangato), b) mujeres que van al taller por suéteres o blusas o bien reciben las prendas en sus hogares para llevar a cabo alguna fase de la producción, principalmente el decorado. Además existen mujeres que reparten el trabajo entre más mujeres en su localidad de origen para luego recoger la prenda ya terminada⁵, c) trabajadoras a domicilio que con máquinas propias o proporcionadas por los dueños de los talleres llevan a cabo la confección de la prenda y generalmente son originarias de las colonias populares de Uriangato, a esta modalidad es conocida como maquila a domicilio y d) la maquila que se da entre talleres (por ejemplo: corte, planchado, bordado, etcétera). Este tipo de maquila se da generalmente en los talleres más grandes que contratan a talleres más pequeños para trabajar algunas fases del proceso productivo o viceversa⁶.

La subcontratación laboral en la producción del suéter, amplía las posibilidades de cubrir la demanda de fuerza de trabajo y aumentan las opciones de contratación. Así, entre los productores de suéter dichos procesos les permiten: 1) contar con una mano de obra en calidad de reserva sin relación laboral formal (prestaciones, etc.) y 2) fragmentar el proceso productivo por fases (no llevar a cabo todas las etapas en su taller) delegándola a algún trabajador. De esta manera, el productor ahorra tiempo y trabajo, lo cual reduce sus costos pues con un mayor consumo de mano de obra (cuando se desplaza la producción del taller a otras unidades) que se compensa con un bajo salario, reducción de riesgos causados por despidos y liquidaciones, costos de fluctuaciones de la producción etcétera. Benería y Roldán (1992) señalan que dicha parcialización favorece el desempeño de las trabajadoras en ciertas fases únicamente y esto a su vez multiplica las opciones de subcontratación de mano de obra. La subcontratación le permite al dueño diversificar su producción; esto es, producir más variedad y cantidad de mercancías para ofrecer en el mercado.

Ante las circunstancias que presenta la absorción de la fuerza de trabajo femenina en la producción del suéter y blusa, uno de los objetivos es analizar las prácticas e interacciones en las cuales se relacionan la imagen de una mujer-madre con la de una mujer trabajadora dentro de la dinámica productiva. Dinámica que está marcada por un escenario de suma movilidad de personas y mercancías, lo que ha favorecido la consolidación de un ágil circuito de la subcontratación laboral. Circuito que se caracteriza porque integra diversas formas de contratación laboral con la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras y las decisiones de ellas sobre el tipo de empleo en el cual se contratarán. Dichas elecciones están constreñidas social y económicamente por las condiciones socioeconómicas de su unidad doméstica y las condiciones propias del mercado de trabajo.

De esta manera, uno de mis intereses versa sobre el estudio de las diversas formas de organización de la producción de los talleres para demostrar las distintas modalidades de subcontratación femenina, que son parte de un circuito de organización de la producción de ropa. En este análisis vamos a entender dicho circuito como un campo de relaciones sociales que se delimita a partir de las diversas prácticas de subcontratación (destajo, domicilio, maquila, entre otras) donde la segmentación del proceso productivo permite que se intercalen distintas formas de trabajo en la elaboración de las

⁵ Esta mano de obra femenina, sobre todo de las rancherías, se ha especializado en tareas de decoración de prendas de vestir. Estas rancherías se caracterizan por tener una población totalmente rural donde los hombres, en la mayoría de los casos, se dedican a la pizca de hongo en Pensilvania y a la agricultura. Estas rancherías se llaman las Peñas, La Ordeña, Caricheo y Pamaceo en el municipio de Moroleón, Cerano en el de Yuriria, Tupataro y Tupatarillo en Huandacareo, y algunas colonias del centro del Cuitzeo.

⁶ Esta modalidad de subcontratación se da entre talleres grandes y talleres pequeños basados en la unidad doméstica y no entre personas.

prendas. En esta circulación de mercancías y fuerza de trabajo se entablan diversas relaciones sociales en las cuales cada sujeto se ve enfrentado a una serie de decisiones enmarcadas en un contexto de múltiples procesos de transformación.

En este sentido, la multiplicidad de factores (económicos, sociales o legales) entrelazados a la subcontratación laboral la convierte en un excelente prisma para la observación a nivel micro social de las respuestas de los sujetos ante procesos macro estructurales. Este fenómeno social da cuenta de las estrategias de los empleadores en la organización del trabajo, las opciones laborales de las trabajadoras, los procesos tecnológicos que facilitan la descomposición del proceso productivo en fases de producción relativas o autónomas, el reemplazo de la mano de obra, entre otros.

La flexibilización desde abajo. Procesos de toma de decisiones de las trabajadoras

Como ya he señalado anteriormente, la flexibilización de la mano de obra que se presenta en los talleres de Moroleón es uno de los productos del fenómeno mundial de reestructuración empresarial que más afecta a los trabajadores (Harvey 2004). La flexibilización del trabajo es la desregulación de la situación laboral del empleado que se traduce en contratos ambiguos, menos o más horas de trabajo de las que establece la ley y una división por clase y género, todo esto en miras de reducir los costos de producción (Bendini, Radonchi, Steimbregger 2002, p. 151; Lara y Grammont 1999, p. 58;). En suma, es un intento por eliminar las barreras sociales y legales que puedan ser obstáculo para la acumulación de capital. Ante éste y otros ajustes empresariales, la mano de obra trata de ajustarse también. Una de estas formas de ajustarse o más bien de flexibilizarse ante este contexto es aceptando estas condiciones laborales, pues el ingreso económico representa nuevas oportunidades e incluso una mejora en la calidad de vida.

Las condiciones de flexibilización de la mano de obra son aceptadas por las trabajadoras, pues no se cuestiona el funcionamiento de los criterios de contratación. Las trabajadoras admiten dichas condiciones, pero juegan con las reglas establecidas para entrar en este sistema de trabajo. Por ejemplo, las mujeres trabajadoras cuentan con distintos perfiles e intereses que contradicen la supuesta feminidad socialmente atribuida a las mujeres con las que se pretende homogeneizar para justificar una política de empleo. El contexto que condiciona su género, las diferentes edades, los contextos de procedencia, estatus marital, trayectorias laborales, así como, las percepciones sobre el género que tienen ellas mismas y las personas que las rodean, las llevan a tener experiencias distintas del trabajo y sacar provecho de el de diferentes modos. La actitud de ellas frente al trabajo lleva a sostener que no son sujetos pasivos, ya que en la medida de lo posible se apropiaban de distinta manera de sus espacios de trabajo a partir de su creatividad y su capital sociocultural.

Las trabajadoras cuentan con la capacidad de reaccionar a las circunstancias ante las que se encuentran y ajustarlas a sus propios proyectos y necesidades de vida (Long, 1998, p. 52). Así por ejemplo, según las trabajadoras temporales, el empleo eventual en el taller resulta la mejor opción laboral que tienen por el momento, por distintas razones: ya sea porque no tienen estudios, en trabajos anteriores recibían un menor salario, porque son menores de edad, son madres solteras o con hijos pequeños y allí encuentran trabajo, etcétera. Tomando como referente sus experiencias pasadas, su situación actual resulta favorable contrario a lo que pudiera parecer.

Así, podemos encontrar casos en los cuales las trabajadoras tienen una contratación fija dada su experiencia o estatus marital, entre otras cosas, resultan claves para tener un mejor puesto dentro de la jerarquía laboral e incluso otro tipo de vivencia. Las trabajadoras contratadas de manera permanente usan su empleo como una fuente de aprendizaje, imponen sus reglas y métodos de trabajo al resto de las trabajadoras. Por medio de la burla, la desobediencia y el desafío intentan ganar un poco más de

poder del que les confiere la estructura. Aunque también, por su situación como asalariadas condiciona en gran medida sus modos de vida, al mismo tiempo que su experiencia laboral está influida por el contexto social al que pertenecen. La unidad doméstica es una de las instancias que demarca las estrategias que estas mujeres pueden desarrollar o lo que busquen en un trabajo. El ciclo vital en el que se encuentra su grupo doméstico, así como, la posición que ocupa la trabajadora en su familia, determina en parte el rumbo de su trayectoria laboral, la duración y el tipo de empleo. Así, las acciones que ellas lleven a cabo no son totalmente individuales, sus aspiraciones personales están enmarcadas dentro de las posibilidades económicas y los intereses familiares.

Las mujeres trabajadoras son sujetos capaces de desarrollar estrategias de supervivencia pero para poder analizar dichas estrategias hay que contextualizar a las trabajadoras dentro de escenarios donde afirmamos que tienen agencia. A decir de ello, García y Oliveira (1994, p. 31) señalan que “en ocasiones el concepto de estrategia puede encubrir conflictos y tensiones que enfrentan las mujeres para trabajar, cuidar de la casa y de los hijos”. Los individuos actúan en un marco de relaciones y estructura específicos en el que tienen distintos grados de poder y posibilidad de agencia. Las personas son “libres de hacer” dentro de un set preestablecido y dentro de arenas que no están totalmente bajo su control. Si ampliamos la mirada del contexto donde se ubican nuestros actores, la libertad resulta selectiva y está limitada. El individuo se desenvuelve de la mejor manera que puede y quiere, hasta donde la arena de interacción a la que pertenece se lo permite.

Es por ello que hay que situar contextualmente el tipo de ventajas y estrategias que la “libertad” de trabajar pone al alcance de estas mujeres, podemos ver que el significado de esas “ventajas” varía y se vuelve relativo según la posición que tiene cada mujer asalariada dentro de una sociedad jerarquizada cultural y económicamente. La calidad de la vivencia laboral de una mujer resulta del capital cultural individual, de sus condiciones trabajo y del contexto social al que pertenece. Es dentro de esta realidad que planteamos que ellas intentan extraer lo mejor del taller y otros ámbitos de sus vidas.

Conclusión

Según García y Oliveira (1994, p. 41), la incorporación masiva de las mujeres al trabajo en las últimas tres décadas se debe, en buena parte, a los siguientes procesos sociodemográficos ocurridos en el país: el descenso de la fecundidad mexicana; los incrementos en los niveles de escolaridad femenina; el recrudecimiento de la crisis económica; y la puesta en marcha de políticas de ajuste, que trajeron consigo una fuerte reducción de los niveles salariales e influyeron en el aumento del número de trabajadores por familia.

Estas causas y otras más como la migración a Estados Unidos, que son producto de un fenómeno macro social y macro económico encarnan de distinta manera en las historias personales y familiares de vida de cada persona (García y Oliveira, 1994, p. 31). Ahondar en la vida de varias mujeres trabajadoras significa distinguir la “masa obrera” de los talleres en Moroleón, descubrir varios perfiles, maneras y propósitos de vivir el trabajo asalariado dentro de un mismo contexto histórico y económico. Las condiciones económicas y las adscripciones socioculturales de las empleadas producen percepciones distintas de la experiencia de trabajar. La diferencia en nivel de escolaridad, lugar de procedencia, estatus marital, lugar que ocupa en la unidad doméstica y otras, matiza lo que la “libertad” de trabajar significa para cada una. Estamos de acuerdo con Long (1998) cuando dice:

No sería válido visualizarlos como si no tuvieran roles significativos que jugar en la implementación o modificación de tales planes, ni se justificaría el suponer que estos actores “menos influyentes” no cuentan con espacio de maniobra ni posibilidades de impulsar sus propios proyectos dentro del marco de tales sistemas (p. 52).

Long (1998) hace énfasis en descubrir verdaderos espacios de acción de los actores:

Cuando hablamos de agencia queremos ir más allá de la mera capacidad de los actores individuales particulares de monitorear, evaluar y llegar a una comprensión cognoscitiva de sus mundos sociales. La capacidad para actuar también implica la disposición de otros para apoyar, acceder, o cuando menos seguir la corriente a los modos particulares de acción (p. 68).

En el trabajo *Mujeres, cultura laboral y agroindustria*, Isabel Mora Ledesma retoma las ideas de Norman Long y Hanna Arendt sobre la capacidad de agencia de las personas. La autora plantea la importancia del análisis de la cultura laboral “entendida como la manera mediante la cual los trabajadores son sujetos capaces de producir, reproducir, transmitir y consumir significados que emanan de su práctica laboral y de su vida como trabajadores” (Mora, 2002, p. 47). Igualmente retoma a Edward Thompson quien dice que el obrero tiene una capacidad de reacción y respuesta creativa ante el trabajo. Como ya recordamos antes, ella plantea que “los trabajadores tienen que adaptarse a los exigentes requerimientos de las empresas contemporáneas, pero éstas también tienen que comprender y adecuarse a la cultura de la mano de obra de fin de siglo” (Mora, 2002, p. 44).

Por su parte, Rocío Guadarrama (2006) hace un estudio sobre trabajadoras de la industria maquiladora de la confección en Costa Rica que parte de la experiencia de las trabajadoras, señalando que:

Lo que importa destacar de estas experiencias son sus efectos en el doble proceso de construcción de la identidad genérica y laboral de las mujeres. En otras palabras, se trata de la importancia del trabajo remunerado en su experiencia de vida y sus consecuencias subjetivas; esto es, el proceso de constituirse en sujetos capaces de dar sentido a su propia historia (p. 68).

Guadarrama percibe a las personas como agentes que construyen su identidad constantemente y por lo tanto no en dependencia mecánica de su cultura, lo que les da un margen de libertad y acción ante las estructuras que los sitúan en conflicto. Retomando las ideas de Anthony Giddens (1991) y Beck (1998) sobre la redefinición de la identidad de las personas en medio de la llamada “sociedad de riesgo”, Guadarrama (2006, p. 69) denomina “acción reflexiva” al acto de los individuos de “negociar sus estilos de vida dentro de una diversidad de opciones”, obligados por las características “riesgosas” de la sociedad actual.

Las mujeres de los talleres de Moroleón van negociando el lugar y duración de su trabajo según sus necesidades. Es preciso aclarar que no son decisiones totalmente individuales y arbitrarias, están enmarcadas dentro de un contexto económico, cultural y familiar. Como plantea Guadarrama (2006): “Para nosotros el punto crucial de esta discusión tiene que ver con recolocar a los individuos en el contexto socio histórico a partir del cual experimentan los efectos de la globalización y, eventualmente, construyen sus posibilidades de futuro” (p. 70). En este sentido, la historia de las mujeres ayuda a entender mejor cuáles son las razones por las cuales cada una se encuentra trabajando hoy en los talleres. Por qué unas llevan 10 años laborando y sólo duran una temporada. Por qué para unas el trabajo en el taller lo es todo, ya sea económica o moralmente, y para otras es sólo un empleo de paso necesario para desarrollar otros planes –como tener una maquila o para jóvenes que estudian-.

Así, las vivencias diarias de nueve horas o más de trabajo monótono, sentadas, encorvadas y cosiendo frente a una máquina, se convierte en el ambiente de trabajo, de interacción, de convivencia. Es un empleo del que algunas de estas mujeres se sienten orgullosas y del que otras sólo exprimen el valor económico, lo que nos indica que los referentes que estas mujeres tienen de sus trayectorias laborales, o de un posible futuro empleo no son más optimistas que su situación actual. Sefóo (1995) plantea que

las personas van construyendo percepciones positivas de su situación actual a partir de sus experiencias pasadas: “El recuerdo que tiene un agente sobre las pésimas condiciones de vida y de trabajo pasados, tendrán un efecto positivo en la mejoría actual, aunque sea mínimo el cambio”.

Finalmente, las mujeres llegaron al taller por distintos motivos y buscando obtener de él cosas diferentes. El taller representa la mejor opción de trabajo encontrada por el momento, significa un empleo cerca de casa, un primer trabajo o sólo un trabajo de paso para obtener un ingreso temporal antes de llevar a cabo otros planes (estudiar, trabajar en otros lados, construir la casa). No es que este tipo de trabajo sea bondadoso, es que estamos frente a un problema de salarios, equidad y condiciones de trabajo dignas a nivel nacional y mundial. A decir de Gabayet (2006, p. 49), los trabajos en maquiladoras “son trabajos repetitivos, mal remunerados, eventuales o con poca permanencia, pero a pesar de lo anterior las mujeres los consideran satisfactorios y están agradecidas con las empresas que se los ofrecen”.

El interés de analizar la relación trabajo- hogar bajo las perspectivas de género me permite dar cuenta de las experiencias laborales y familiares de las mujeres trabajadoras. El objetivo es entender los ajustes de la vida familiar dada la inserción de la mujer en la vida laboral. En este sentido, intento ubicar a las mujeres trabajadoras dentro de un espacio laboral – familiar donde ellas ocupan una posición y se definen en relación a ella, pero esta ubicación es relativa y movable. Dicha movilidad está dada por la cantidad, el uso y manejos que los sujetos, en este caso las mujeres-trabajadoras, tienen de lo que Bourdieu llama capitales sociales para obtener un beneficio. Así, por ejemplo, vemos que las mujeres usan estos capitales (conocimiento y destreza, lazos de parentesco y amistad, las relaciones desplegadas en la comunidad, el acceso a recursos etc.) para hacer del trabajo una práctica que se reproduce al mismo tiempo que se confronta, cuestiona y transforma.

Conflicto de intereses

Los autores declararon no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias

- Arias, P. y Wilson, F. (1997). *La aguja y el surco. Cambio regional, consumo y relaciones de género en la industria de la ropa en México*. Centre for Development Research. Universidad de Guadalajara.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Bendini, M., Radonchi, M. y Steimbregger, N. (2002). Segmentaciones ocupacionales y vulnerabilidad social en la división sexual y espacial de los trabajadores frutícolas: el caso de El Alto Valle, Argentina. En B. Rubio, C. Martínez, M. Jiménez y E. Valdivia (Comps.), *Reestructuración productiva, comercialización y reorganización de la fuerza de trabajo agrícola en América Latina* (pp. 131-156). México: Plaza y Valdés.
- Benería, L. y Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*. México: El Colegio de México, FCE.
- Bourdieu, P. (1987). Tres estados del capital cultural. *Sociológica* 2(5), 11-17. Recuperado de <http://sociologiac.net/biblio/Bourdieu-LosTresEstadosdelCapitalCultural.pdf>
- Gabayet, L. (2006). Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo. Las obreras de la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara, 1988-2004. *Desacatos*, 21, pp. 21 - 50. Recuperado de <http://desacatos.ciesas.edu.mx/index.php/Desacatos/article/view/1379>
- García, B. y de Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: Colegio de México.

- Guadarrama, R. (2006). Identidades, resistencia y conflicto en las cadenas globales. Las trabajadoras de la industria maquiladora de la confección en Costa Rica. *Desacatos. Revista de Ciencias sociales*, 21, 67-82. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13902105>
- Giddens, A. (1991). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en época contemporánea*. Barcelona: Península.
- Harvey, D. (2004). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Lara, S. M. y de Grammont, H. C. (1999). Reestructuración productiva y mercado de trabajo rural en las empresas hortícolas. En H. C. de Grammont (Coord.), *Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura mexicana* (pp. 23-69). México: Plaza y Valdés, IIS, UNAM.
- Long, N. (1998). Cambio rural, neoliberalismo y mercantilización: El valor social desde una perspectiva centrada en el actor. En S. Zendejas y P. Vries (Eds.), *Las disputas por el México rural* (pp. 45-72). México: El Colegio de Michoacán.
- Mora, M. I. (2002). *Mujeres, cultura laboral y agroindustria: un estudio de caso en el valle de Arista, SLP* (Tesis doctoral inédita). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Seefó, J. L. (2005). *La calidad es nuestra, la intoxicación... ¿de usted!: atribución de la responsabilidad en las intoxicaciones por plaguicidas agrícolas, Zamora, Michoacán, 1997-2000*. México: El Colegio de Michoacán.
- West, C. y Zimmerman, D. H. (1999). Haciendo género. En M. Navarro y C. Stimpson (Coords.), *Sexualidad, género y roles sexuales* (pp. 109-143). México: Fondo de Cultura Económica.